



POLIZIA LOCALE NORDEST VICENTINO

Via Rasa, 9 – 36016 Thiene (Vicenza)
Tel. 0445/801411 - Fax 0445/801444

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 18 del 18/04/2025

INDICE

I.	PREMESSA.....
	Il ciclo, gli obiettivi e il piano della performance.....
	Performance organizzativa
	Performance individuale
	La correlazione tra performance organizzativa e performance individuale.....
II.	ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO: IL TERRITORIO DI RIFERIMENTO DEL CONSORZIO.
III.	ANALISI DEL CONTESTO INTERNO: L'ORGANIZZAZIONE.....
IV.	GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER IL 2025.....
	ALLEGATO A) INDICATORI E RISULTATI ATTESI.....

I. PREMESSA

Il Piano della performance, predisposto annualmente ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, descrive il processo di gestione del ciclo della performance finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione strategica e finanziaria dell'Ente.

Il Piano definisce, altresì, gli indicatori utili per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della valorizzazione del merito.

Con l'entrata a regime del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano della performance è stato assorbito all'interno della sezione 2 del PIAO, sottosezione 2.2 "Performance", la cui compilazione, peraltro, ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, non è obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Atteso che il Consorzio Nordest Vicentino rientra nella categoria degli Enti sopra citati (con meno di 50 dipendenti) e che ha, dunque, provveduto all'approvazione del PIAO in forma semplificata (delibera del C.d.A. n. 17 del 11/04/2025), si rende necessario procedere alla approvazione del Piano della Performance separatamente e con apposita deliberazione del Consiglio di amministrazione.

Il ciclo, gli obiettivi e il piano della performance

Il vigente regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Consorzio, all'art. 14 descrive chiaramente le fasi del ciclo della performance, prevedendo che, in coerenza con i documenti programmatici approvati dall'Assemblea dei Sindaci, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra obiettivi e risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- e) riconoscimento dei compensi di risultato;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Lo stesso regolamento, al successivo art. 15, in coerenza con il disposto dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, richiede che gli obiettivi di performance, al cui conseguimento è subordinata l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione collettiva integrativa, siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

- d) riferibili ad un arco temporale determinato (di norma un anno);
- e) commisurati a valori di riferimento;
- f) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

L'art. 16 del suddetto regolamento precisa altresì che il Piano della Performance *“rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra i programmi pluriennali approvati dall'Assemblea dei Sindaci e gli altri livelli di programmazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente”*.

Il Piano è predisposto dal Comandante Direttore in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, è sottoposto al Nucleo di valutazione perché vi esprima il proprio parere ed è, infine, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale del Comandante-Direttore.

Performance organizzativa

Un sistema di misurazione e valutazione della “Performance” si compone dei seguenti aspetti fondamentali:

1. performance organizzativa,
2. performance individuale
3. correlazione tra performance organizzativa e performance individuale.

Come precisato dalle citate linee guida la performance organizzativa è l'insieme dei “traguardi”, il risultato che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire.

In tale prospettiva la performance può essere identificata nella necessità di creare valore per la comunità di riferimento costruendo un sistema integrato di obiettivi e azioni capaci di sviluppare coerentemente la missione dell'ente e al contempo di fornire risposte concrete alle esigenze espresse dalla collettività. Creare valore significa implementare strumenti di pianificazione, programmazione e controllo in un'ottica di miglioramento continuo.

L'adozione di un sistema di governance integrato e orientato alla creazione di valore, deve garantire una serie di vantaggi per l'Amministrazione e per la Collettività, quali:

- efficienza e qualità dei processi di erogazione dei servizi e delle prestazioni;
- soddisfazione della collettività amministrata;
- sostenibilità della posizione finanziaria dell'ente;
- la crescita, il miglioramento e l'innovazione dell'ente.

“La misurazione della performance organizzativa può essere riferita a tre diverse unità di analisi:

- (1) amministrazione nel suo complesso;
- (2) singole unità organizzative dell'amministrazione;
- (3) processi e progetti.

Performance individuale

La performance individuale, come definita dalla Funzione Pubblica è il *“Contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di comportamenti agiti, nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.”* (in *“Glossario alle Linee Guida n. 1/2017 - Giugno 2017”*).

Quando si parla di performance individuale bisogna distinguere tra misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti o titolari di funzioni dirigenziali (nel nostro caso i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione) e quella degli altri dipendenti dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 9, comma 1 del Decreto La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e del

personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Quanto al personale non dirigente. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Fondamentale per la corretta gestione del ciclo della performance è il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati.

La correlazione tra performance organizzativa e performance individuale.

Correlare performance organizzativa e performance individuale significa trovare il modo per raccordare, e rendere coerente la *performance* organizzativa attesa e la *performance* individuale dei dirigenti.

In termini operativi il percorso per definire la *performance* individuale, in modo coerente con la *performance* organizzativa, prevede che venga posta attenzione all'incrocio tra responsabilità/progetti affidati alla struttura e responsabilità individuali dei dirigenti.

Tenuto conto della natura del Consorzio e delle caratteristiche e finalità della sua attività, , in applicazione delle richiamate Linee Guida n. 1/2017 (pagg. 20 e 21) della Funzione Pubblica, la metodologia che si ritiene opportuno adottare, tra quelle suggerite dalle linee guida in continuità con la modalità finora seguita, è articolata in due fasi:

- a) individuazione degli obiettivi di performance organizzativa, riferiti come tali all'Ente nel suo complesso o ad unità organizzative del Consorzio,
- b) coinvolgimento del personale nella realizzazione di tali obiettivi attraverso la suddivisione e ripartizione delle attività specifiche necessarie per il conseguimento dei risultati attesi.

Prima di illustrare gli obiettivi di performance previsti per il 2025 è utile soffermarsi, sia pur brevemente, sul contesto esterno ed interno che caratterizzano l'attività del Consorzio.

II. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO: IL TERRITORIO DI RIFERIMENTO DEL CONSORZIO.

Il Consorzio “Nordest Vicentino” gestisce attualmente – in forma associata – la funzione di “Polizia Municipale – polizia amministrativa locale” nell'ambito di un territorio di 27 Comuni (17 consorziati e 10 convenzionati) per una popolazione residente di circa n. 192.000 abitanti in un territorio di 464,60 kmq.

Il servizio viene garantito mediante:

- Comando Centrale – Ambito di Thiene;
- Ambito di Monticello Conte Otto;
- Ambito di Sandrigo;

Le crescenti – note – problematiche di convivenza sociale, hanno più volte determinato una presa di posizione delle Autorità nazionali, attraverso i c.d. Decreti Sicurezza. Il D.L. 14/2017 convertito in Legge 48/2017 ha stabilito nuove competenze per la Polizia Locale, nell'ambito della “sicurezza integrata” e della “sicurezza urbana”, definendone i concetti:

- la “sicurezza integrata” (art. 1, c.2), quale *“insieme degli interventi assicurati dallo Stato, dalle regioni, dalle province autonome di Trento e Bolzano e dagli enti locali, nonché da altri soggetti istituzionali, al fine di concorrere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, alla promozione e all'attuazione di un sistema unitario e integrato di sicurezza per il benessere delle comunità territoriali”*;

- la “sicurezza urbana” (art. 4), quale *“bene pubblico che afferisce alla vivibilità e al decoro delle città, da perseguire anche attraverso interventi di riqualificazione, anche urbanistica, sociale e culturale, e recupero delle aree o dei siti degradati, l'eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale, la prevenzione della criminalità, in particolare di tipo predatorio, la promozione della cultura del rispetto della legalità e l'affermazione di più elevati livelli di coesione sociale e convivenza civile, cui concorrono prioritariamente, anche con interventi integrati, lo*

Stato, le regioni e province autonome di Trento e Bolzano e gli enti locali, nel rispetto delle rispettive competenze e funzioni.”

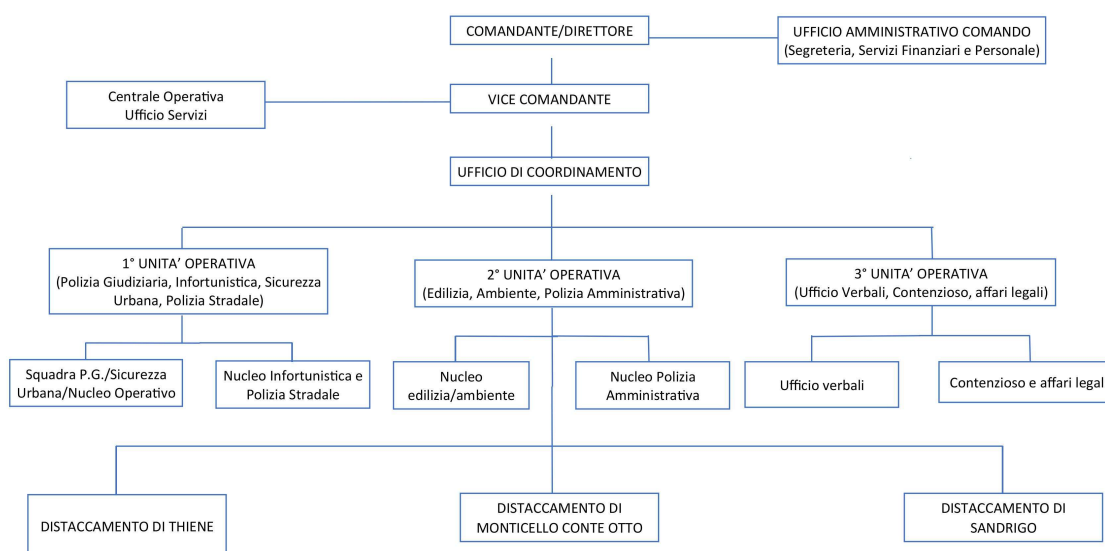
La formula mono-funzionale del Consorzio di Polizia Locale “Nordest Vicentino”, così come salvaguardata dall’art. 6 della Legge Regione Veneto n. 18 in data 27.04.2012, ha garantito una gestione snella e flessibile delle risorse umane e strumentali, tale da incontrare le legittime aspettative di molti Comuni o Enti della Provincia di Vicenza.

III. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO: L’ORGANIZZAZIONE

La struttura operativa del Consorzio è formata da:

- numero 3 Unità Operative;
- Ufficio Amministrativo Comando;
- Ufficio di Coordinamento;
- Centrale Operativa;
- Ufficio Servizi;
- numero 3 Ambiti Territoriali (Thiene – Monticello Conte Otto – Sandrigo)

organizzate nei settori e servizi schematizzati nel seguente organigramma



I progetti previsti per potenziare, migliorare e qualificare l’attuale assetto organizzativo riguardano:

- assunzioni:
 - assunzione di n. 3 agenti mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatorie di altri Enti;
 - assunzione tramite procedura concorsuale o scorrimento di graduatorie di altri Enti di un istruttore amministrativo-contabile (ex cat. C) da inserire nell’ufficio amministrativo del

Consorzio che ha necessità di un supporto per far fronte alle crescenti incombenze anche in considerazione del fatto che dal 2020 non è stata sostituita la “quinta” figura amministrativa;

- assunzione a tempo determinato dal 01.06.2025 al 31.12.2025 di un agente;
- promozione di attività formative per una media di 40 ore per dipendente oltre ad attività formativa a medio/lungo termine.

IV. GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER IL 2025.

Tenuto conto delle condizioni strutturali ed operative sopra richiamate e in coerenza con le indicazioni strategiche dell’Ente, per l’anno 2025 sono stati individuati i seguenti obiettivi.

1) REVISIONE CENTRALINO DEL COMANDO: scopo dell'attività è quella di garantire che tutte le chiamate in entrata (comprese quelle degli Ambiti di Monticello Conte Otto e Sandrigo) arrivino al centralino del Comando, con attivazione della registrazione della chiamata (già ottenuto il parere favorevole del DPO) per far sì che gli operatori di centrale abbiano una completa panoramica degli interventi/segnalazioni. **Personale coinvolto: tutti i dipendenti in posizione di E.Q. Risultati attesi: attivazione fase sperimentale entro maggio 2025. messa a regime entro luglio 2025**

2) ADEGUAMENTO DEI PROCESSI DI PROTOCOLLAZIONE: scopo dell'attività è garantire che tutte le comunicazioni in arrivo al Consorzio attraverso PEC istituzionali ed email istituzionali vengano dirottate direttamente al sistema di protocollazione a norma del C.A.D. **Personale coinvolto: Ufficio Amministrativo Comando e Comandante. Risultato atteso: attivazione entro 15 giorni dall’approvazione del piano delle performance. Indicatore: Percentuale di PEC o MAIL istituzionali indirizzate o deviate al sistema non inferiore al 90% di tutte quelle in arrivo.**

3) RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO: La Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 1/2024, ha fornito alcune indicazioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle P.A., in attuazione di quanto previsto dall’art. 4 bis del D.L. 13/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 41/2023. Secondo la Circolare della RGS n. 1/2024, le Amministrazioni sono invitate a “presidiare” tutti i processi al fine di raggiungere il target fissato in 30 giorni dal ricevimento della fattura, a porre “estrema cura” nell’escludere scadenze di fatture superiori ai 60 giorni e, per scadenze comprese tra 30 e 60, a verificare la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge. A tale fine garantire l'attività di monitoraggio per garantire i tempi di pagamento sopra richiamati. Occorre ricordare che secondo le disposizioni sopra richiamate il mancato rispetto dell’obiettivo viene valutato sulla retribuzione di risultato individuale in misura non inferiore al 30%. **Personale coinvolto: Ufficio servizi finanziari, Comandante e tutti i dipendenti in posizione di E.Q. Indicatore e risultato atteso: Riduzione da 40 a 30 giorni del tempo medio di pagamento.**

4) ATTIVAZIONE SOFTWARE ATTI AMMINISTRATIVI: acquisto modulo atti amministrativi al fine di consentire una corretta gestione delle delibere e determine secondo la normativa vigente garantendo nel contempo la conservazione degli atti. **Personale coinvolto: Tutti i dipendenti coinvolti a vario titolo nella predisposizione di atti amministrativi (delibere, determine, ecc.). Indicatore e risultato atteso: acquisto nuovo software entro 31/12/2025; migrazione dati, inizio fase sperimentale e formazione del personale coinvolto entro 30/06/2026; conclusione entro 31/12/2026.**

5) ATTIVAZIONE PORTALE DIPENDENTE: acquisto modulo per la gestione informatizzata e automatizzata del personale in particolare richieste di ferie, permessi, congedi ecc..

Personale coinvolto: Ufficio amministrativo e Comandante. **Indicatore e risultato atteso** acquisto nuovo software entro 30/05. ultimazione formazione personale amministrativo entro 31/07. avvio sperimentazione da settembre per entrata a regime entro 01/01/2026.

6) RIATTIVAZIONE SERVIZI SERALI: riprendere i servizi serali fino alle ore 24 o, secondo le esigenze, diverso orario al fine di garantire maggiore sicurezza e controllo del territorio come richiesto dall'Assemblea consortile. Tale obiettivo trova adeguata copertura a bilancio ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del C.C.N.L. 16/11/2022, così come rideterminato dall'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 del medesimo articolo. **Personale coinvolto:** personale del Consorzio. **Risultato atteso:** n. 40 servizi serali. **Indicatore:** Numero servizi effettuati non inferiore al 95% dei servizi programmati.

7) FORMAZIONE DEL PERSONALE: attivare un percorso che garantisca nel medio-lungo periodo un'adeguata formazione del personale non solo teorica ma soprattutto tecnico-pratica con ausilio di personale altamente qualificato. L'obiettivo per il 2025 è garantire a tutti i dipendenti interventi formativi on line o in presenza. **Personale coinvolto:** Comandante e responsabile area amministrativa. **Risultato atteso:** impegno di spesa entro 30/04/2025. **Indicatore:** Somministrazione di interventi formativi on line o in presenza a tutti i dipendenti.

8) ATTIVITA' PRE-RUOLO 2023: predisposizione ed invio delle "lettere pre ruolo" relative a violazioni a norme del C.d.S. emesse nell'anno 2023 e non pagate. **Personale coinvolto:** Ufficio verbali. **Risultato atteso** invio lettere pre-ruolo anno 2023 entro 31/12/2025. **Indicatore:** Almeno il 90% delle posizioni 2023

9) ATTIVITA' DI CONTROLLO DEL TERRITORIO: continuare con l'attività di controllo del territorio finalizzato alla sicurezza urbana e alla repressione dei reati, con particolare riguardo all'uso e allo spaccio di sostanze stupefacenti e psicotrope e, per quanto riguarda la circolazione stradale, la guida in stato di ebbrezza e dopo aver assunto sostanze stupefacenti. **Personale coinvolto:** tutto il personale di vigilanza del consorzio. **Risultato atteso:** N. 50 servizi di sicurezza urbana N. 50 servizi di repressione reati, contrasto sostanze stupefacenti ecc. N. 50 pattuglie stradali per contrasto guida in stato di ebbrezza o alterazione sostanze stupefacenti. **Indicatore:** Numero servizi effettuati non inferiore al 95% dei servizi programmati.

10) AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP). L'attuale Sistema è stato approvato nel 2014 ed è stato sottoposto ad un contenuto aggiornamento nel 2016. A distanza di oltre dieci anni appare necessaria una revisione generale che tenga conto dell'esperienza maturata in questi anni e delle indicazioni fornite dalla Funzione con le apposite cinque Linee guida, pubblicate a partire dal 2017. **Personale coinvolto.** Comandante e Responsabile area amministrativa. **Indicatore e risultato atteso** Invio al Consiglio di amministrazione per una prima valutazione entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance. Invio ai soggetti sindacali, entro i successivi cinque giorni, della proposta valutata dal Consiglio di amministrazione. Approvazione della proposta da parte del Consiglio di amministrazione entro dieci giorni dall'ultimazione del confronto previsto dall'art. 5, comma 3, lett. b) del CCNL 16/11/2022.

11) APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO SPECIALE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE. Anche questo regolamento si inquadra nel processo di riorganizzazione della struttura e dei servizi dell'Ente, necessario per fornire ai cittadini ed alle amministrazioni servizi

all'altezza delle aspettative e dei bisogni. **Personale coinvolto: Comandante. Indicatore e risultato atteso approvazione entro 30/04/2025**

12) APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI. Il regolamento si inquadra nel processo di riorganizzazione indicato al punto precedente, ma è più complesso perché riferito a tutte le articolazioni organizzative dell'Ente ed a tutte le relazioni rilevanti sia all'interno che all'esterno del Consorzio. Richiede un tempo di elaborazione non inferiore a quaranta giorni, a partire dall'approvazione del Piano della performance. Come previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL 2022, almeno 5 giorni prima sarà inviato ai soggetti sindacali per sola informazione. **Personale coinvolto: Comandante. Indicatore e risultato atteso: approvazione entro 40 giorni dall'approvazione del Piano della performance**

13) RIORGANIZZAZIONE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE. Vale quanto detto ai punti precedenti. **Personale coinvolto: Comandante Indicatore e risultato atteso: entro il 31/03/2025 approvazione delibera dell'Assemblea dei Sindaci di favorevole indirizzo alla riorganizzazione del Corpo; approvazione nuova macrostruttura entro il 15/04/2025, avvio nuova struttura entro 01/06/2025.**

14) MODIFICA DEL REGOLAMENTO E PESATURA DELLE (EQ). Vale quanto detto ai punti precedenti. **Personale coinvolto: Comandante Indicatore e risultato atteso: conclusione confronto con soggetti sindacali entro il 31/03/25. Invio schema c.d.a. entro il 15/04/2025. avvio nuova disciplina entro il 30/06.**

Tutti i dati sopra riportati sono sintetizzati e schematizzati nell'attuale SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, nella quale è indicato anche il **punteggio ponderato massimo** assegnato a ciascun obiettivo. **La somma** di detti punteggi ponderati è **pari a 100**, valore che indica il **punteggio teorico massimo** che potrà scaturire dalla misurazione e valutazione a conclusione del ciclo annuale della performance. Ovviamente il **punteggio effettivo** dipenderà dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

L'allegato 1 al vigente regolamento consentirebbe di considerare pienamente raggiunti (quindi al cento per cento) gli obiettivi di performance qualora gli stessi obiettivi venissero realizzati in misura non inferiore all'ottanta per cento.

Nelle more dell'aggiornamento dell'attuale SMVP, e in una visione più aderente alla realtà, si ritiene di elevare almeno al 91% (novantuno per cento) la suindicata soglia dell'80%.

Quindi, se a conclusione della misurazione degli obiettivi di performance organizzativa 2025, la somma dei punteggi assegnati con la compilazione della SCHEDA ALLEGATA risulterà superiore a 91, verrà attestata la completa realizzazione della performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2025.

Per concludere, si precisa che i suddetti obiettivi sono i termini di riferimento per l'elaborazione delle schede individuali sulle quali sarà misurata e valutata la performance individuale dei dipendenti con incarico di funzioni dirigenziali e degli altri dipendenti.

Naturalmente, il monitoraggio sistematico, e non occasionale, sull'avanzamento degli obiettivi è la chiave per la corretta gestione del ciclo della performance incentrato sul Piano della performance 2025 sopra illustrato.